



Joana Carolina Medeiros Santos

**PERSONALIDADE RESILIENTE E PERCEÇÃO DE STRESS EM
ELEMENTOS DA P.S.P. DOS AÇORES**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO
MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
2010

Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**PERSONALIDADE RESILIENTE E PERCEPÇÃO DE STRESS EM
ELEMENTOS DA P.S.P. DOS AÇORES**

Joana Carolina Medeiros Santos

Outubro 2010

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado em
Psicologia, Ramo de Psicologia Clínica e da Saúde,
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação
da Universidade do Porto, orientada pela Professora
Doutora Cristina Queirós (F.P.C.E.U.P.).

AGRADECIMENTOS

À Prof. Doutora Cristina Queirós, minha orientadora, por me ter guiado com o seu rigor científico e metodologia, e pela sua total disponibilidade, confiança, e energia contagiante.

Ao Senhor Comandante Regional da P.S.P. Açores, Senhor Intendente José Augusto de Barros Correia, quero expressar os meus sinceros agradecimentos pelo interesse demonstrado e por ter autorizado este trabalho.

Ao Chefe Humberto Bettencourt e ao Dr. Luís Fundo (Agente P.S.P. do Núcleo de Estudos e Relações Públicas), pela preciosa colaboração na fase de recolha de dados, possibilitando a aplicação dos questionários.

Aos elementos da P.S.P. da Ilha de São Miguel e da Ilha de Santa Maria, que de forma voluntária, deram um decisivo contributo para a prossecução dos objectivos deste trabalho.

E aos meus pais, pelo apoio, força e confiança que demonstraram ao longo destes anos separados pelo Atlântico.

RESUMO

Os polícias são profissionais expostos a diversos factores de stress, podendo este ser percepcionado de diferentes formas consoante a personalidade de cada pessoa. Tentamos conhecer a percepção de stress e a existência do traço de personalidade resiliente (ou *hardiness*) em elementos da Polícia de Segurança Pública das Ilhas de São Miguel e Santa Maria (Açores), verificando também se stress e personalidade resiliente estão correlacionados e se em função de variáveis sócio-demográficas. Os dados foram recolhidos através da Perceived Stress Scale e do Personal View Survey, junto de uma amostra de 241 elementos da P.S.P. a exercerem funções nas esquadras das Ilhas de São Miguel e de Santa Maria.

Os resultados obtidos indicaram que a amostra não apresenta níveis de stress, verificando-se uma correlação negativa entre percepção de stress e personalidade resiliente, sugerindo que este traço pode ser protector do stress. Verificou-se ainda que habilitações mais elevadas surgem associadas a menor percepção de stress e maior personalidade resiliente.

PALAVRAS-CHAVE: Polícia; Personalidade resiliente (*hardiness*); Percepção de stress.

ABSTRACT

Police-officers are professionals exposed to various stress factors, which may be perceived in different ways depending on the personality of each person. In this study we try to understand the perception of stress and the existence of resilient personality trait (or hardiness) in elements of the Public Security Police (PSP) on the island of St. Miguel and St. Mary, Azores, and also see if stress and personality are correlated and if both variables changes as a function of socio-demographic variables. Data were collected with the Perceived Stress Scale and the Personal View Survey among a sample of 241 elements of the PSP working on the island of St. Miguel and St. Mary, Azores.

The results indicated that the sample does not show high stress levels and there is a negative correlation between perceived stress and resilient personality, suggesting that this trait may be protective of stress. It was also found that higher qualifications appear associated with lower perceived stress and more hardiness or resilient personality.

KEY-WORDS: Police-officers; Hardiness; Stress perception.

RÉSUMÉ

Les policiers sont des professionnels exposés à différents facteurs de stress. Le stress peut être perçu de différentes manières en fonction de la personnalité de chaque personne. Dans ce travail nous essayons de comprendre la perception du stress et l'existence de traits de personnalité résiliente (ou *hardiness*) dans les éléments de la Police de Sécurité Publique (PSP) de S. Miguel et St. Maria, Açores, et aussi si le stress et la personnalité sont corrélées et si elles varient en fonction de variables socio-démographiques. Les données ont été recueillies avec la Perceived Stress Scale et le Personal View Survey, auprès d'un échantillon de 241 policiers de S. Miguel et St. Maria, Açores.

Les résultats indiquent que l'échantillon ne montre pas le niveau de stress et il existe une corrélation négative entre le stress perçu et la personnalité résiliente, ce qui suggère que ce trait peut avoir un effet protecteur du stress. Il a également été constaté que des qualifications plus élevées semblent associées à un stress perçu plus faible et à une plus personnalité résiliente.

MOTS-CLÈ: Policiers; Personnalité résiliente (*hardiness*); Perception de stress.

ÍNDICE

1. Introdução	1
1.1. Personalidade	3
1.1.1. Personalidade e trabalho	3
1.1.2. Personalidade resiliente ou <i>hardiness</i>	5
1.2. Stress e Percepção de Stress	10
 2. Método	 18
2.1. Instrumentos	18
2.2. Procedimento	20
2.3. Participantes	21
 3. Apresentação e discussão dos resultados	 24
 4. Conclusões	 32
 5. Referências Bibliográficas	 33
 6. Anexo: Apresentação do Questionário	 37

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1.	Valores do Alfa de Cronbach para a Escala de Stress Percebido	19
Quadro 2.	Valores do Alfa de Cronbach para <i>Personal Views Survey</i> (PVS)	20
Quadro 3.	Caracterização da amostra em função da idade e tempos de serviço	21
Quadro 4.	Caracterização da amostra em função do sexo	21
Quadro 5.	Caracterização da amostra em função do estado civil	22
Quadro 6.	Caracterização da amostra em função da existência de filhos	22
Quadro 7.	Caracterização da amostra em função da Habilitações Literárias	22
Quadro 8.	Caracterização da amostra em função da Categoria Profissional	23
Quadro 9.	Médias para a percepção de stress e personalidade resiliente	24
Quadro 10.	Médias para cada item da Escala de Stress Percebido	25
Quadro 11.	Médias para cada item da dimensão Compromisso	26
Quadro 12.	Médias para cada item da dimensão Controle	27
Quadro 13.	Médias para cada item da dimensão Desafio	28
Quadro 14.	Comparação das médias (e desvio padrão) em função do sexo	29
Quadro 15.	Comparação das médias (e desvio padrão) em função do estado civil	29
Quadro 16.	Comparação das médias (e desvio padrão) em função da existência de filhos	29
Quadro 17.	Comparação das médias (e desvio padrão) em função da categoria profissional	30
Quadro 18.	Comparação das médias (e desvio padrão) em função das habilitações literárias	30
Quadro 19.	Correlação (R de Pearson) entre variáveis	31

1. INTRODUÇÃO

A escolha do tema da personalidade resiliente (também designada como *hardiness*) e percepção de stress em elementos da Polícia de Segurança Pública deve-se ao facto de que a profissão de polícia implicar muitas vezes um confronto directo com situações de perigo.

Estes profissionais podem então experienciar elevados níveis de stress provocados pela actividade profissional, o que nos levou a questionar sobre a sua capacidade de resiliência enquanto traço da personalidade, para lidar com estas situações. Apesar de existirem em Portugal já estudos sobre stress e personalidade de polícias (Mendes, 2005; Oliveira, 2008), não trabalharam a personalidade resiliente, o que nos pareceu um traço importante que pode funcionar como protector da experiência de stress.

Tendo em conta o exposto, este trabalho tem como objectivo conhecer a percepção de stress e níveis de percepção resistente em elementos da Polícia de Segurança Pública das Ilhas de São Miguel e de Santa Maria, Açores, verificar se as duas variáveis estão correlacionadas e se variam em função de características sócio-demográficas (ex: idade, sexo, estado civil, existência de filhos, habilitações literárias, tempo de serviço e categoria profissional). A escolha deste local resultou da facilidade de contactos, bem como da curiosidade em conhecer esta realidade, acrescida da motivação de poder contribuir para o estudo de um tema ainda pouco valorizado em Portugal, e menos ainda nos Açores.

Para atingir os objectivos propostos, estruturamos o trabalho em dois grandes pontos. O primeiro refere-se ao enquadramento teórico e o segundo ao estudo empírico. No primeiro ponto apresentamos o enquadramento teórico começando por efectuar algumas considerações gerais sobre a personalidade e a sua relação com o trabalho, para em seguida nos debruçarmos sobre o traço de personalidade resiliente, que elegemos como alvo de estudo, terminando com referência ao stress, referindo quer aspectos teóricos gerais, quer estudos efectuados no âmbito das forças policiais. No segundo ponto apresentamos o estudo empírico efectuado junto de 241 elementos da P.S.P. a exercerem funções nas Esquadras pertencentes às Ilhas de São Miguel e de Santa Maria, começando por descrever a metodologia, para em seguida apresentarmos e discutirmos

os resultados obtidos. Terminamos o trabalho apresentando algumas conclusões, a bibliografia consultada, e por fim, em Anexo, o questionário construído para este estudo.

Antes de abordarmos a personalidade, convém resumidamente referir que Polícia é a denominação das corporações governamentais incumbidas da aplicação de determinadas leis destinadas a garantir a segurança de uma colectividade, a ordem pública e a prevenção e elucidação de crimes. O termo Polícia provem do vocabulário grego (“politeia”), de onde derivou para o latim (“politia”), ambos com o mesmo significado: governo de uma cidade, administração, uma forma de governo (Oliveira, 2008). A Polícia está presente em todos os países, com funções de prevenção e repressão ao crime e manutenção da ordem pública, através do uso legítimo da força se necessário, fazendo respeitar e cumprir as leis. Em Portugal existem diferentes órgãos policiais, cada um especializado numa determinada área de actuação, sendo os principais a Polícia Judiciária, Polícia de Segurança Pública, Polícia Marítima, Polícia do Exército, Polícia Aérea e Polícia Naval, Polícias Municipais, Polícia Judiciária Militar, Guarda Nacional Republicana, Serviço de Estrangeiros e Fronteiras e Autoridade de Segurança Alimentar e Económicas. A Polícia de Segurança Pública (P.S.P.) é uma força de segurança uniformizada e armada, com natureza de serviço público e dotada de autonomia administrativa, que tem por missão assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos exercendo a sua missão nos meios urbanos. As competências da PSP são prosseguidas em todo o território nacional, com exclusão das áreas legalmente cometidas a outras forças e serviços de segurança, mas nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, as referidas competências são prosseguidas com carácter de exclusividade. A P.S.P. tem como funções (Oliveira, 2008), entre outras: garantir as condições de segurança que permitam o exercício dos direitos e liberdades e o respeito pelas garantias dos cidadãos, bem como o pleno funcionamento das instituições democráticas, no respeito pela legalidade e pelos princípios do Estado de direito; garantir a ordem e a tranquilidade públicas e a segurança e a protecção das pessoas e dos bens; prevenir a criminalidade em geral, em coordenação com as demais forças e serviços de segurança; prevenir a prática dos demais actos contrários à lei e aos regulamentos.

1.1. Personalidade

De modo a enquadrar teoricamente o estudo em questão, começaremos por efectuar algumas considerações gerais sobre a personalidade e a sua relação com o trabalho, para em seguida nos debruçarmos sobre o traço de personalidade resiliente (ou *hardiness*).

1.1.1. Personalidade e trabalho

Presentemente, vivemos numa época em que o trabalho é considerado parte fundamental da nossa vida. Com efeito, o exercício de uma actividade profissional constitui parte integrante da vida do indivíduo. Além de garantir segurança material, o trabalho, contribui para a satisfação/realização pessoal enquanto indivíduo e membro de uma sociedade (Cimbalista & Raffaelli, 2003).

Segundo Ramos (2001), o trabalho é uma das dimensões de vida fundamentais do indivíduo, contribuindo para a estruturação e desenvolvimento da personalidade. Todavia, o trabalho, pode ser visto como uma actividade enriquecedora, gerando bem-estar, equilíbrio, realização pessoal e saúde, ou por outro lado, pode ser uma causa de stress, mal-estar, desequilíbrio, frustração e doença, dependendo esta interpretação da avaliação que o indivíduo faz das situações (Cimbalista & Raffaelli, 2003; Lévy-Leboyer & Sperandio, 1987).

De acordo com Ramos (2001), o facto de cada indivíduo reagir de forma diferente perante a mesma situação profissional, interpretando-a como ameaça ou como desafio, remete-nos para a personalidade como factor mediador entre o indivíduo e o contexto. No trabalho, o indivíduo depara-se com uma diversidade de tarefas que tem de desempenhar, quer sejam de rotina ou imprevistas, simples ou complexas, lentas ou rápidas. Essas tarefas constituem diversos desafios e, nesse sentido, oportunidades de superação para o indivíduo. O modo como ele ultrapassa estas dificuldades, como realiza essas tarefas e os resultados que daí obtém, fornecem-lhe informações sobre as suas próprias capacidades, competências e potenciais (Ramos, 2001). Assim, o trabalho estimula e faculta a expressão e a realização das tendências profundas da personalidade, sendo deste modo um meio de expressão individual e de desenvolvimento (Ramos, 2001).

A personalidade sofre alterações ao longo da vida, recriando-se e transformando-se em função das relações das diferentes dimensões da vida do indivíduo. É grande a variedade de definições do conceito de personalidade, não havendo uma definição universalmente aceite, apesar de existir unanimidade em considerar a personalidade como algo estável, único e específico que caracteriza e permite distinguir o indivíduo, conferindo-lhe individualidade.

Queirós (1997) define a personalidade como um conjunto de factores internos mais ou menos estáveis que fazem com que o comportamento do indivíduo seja consistente ao longo do tempo e seja diferente do comportamento de outros indivíduos na mesma situação. Para Allport (1961, cit. in Queirós, 1997) a personalidade seria a organização dinâmica intra-individual dos sistemas psicofísicos que determinam as suas adaptações únicas ao meio, não sendo contudo sinónimo de comportamento, mas algo subjacente aos actos específicos do próprio indivíduo.

São diversos os autores que se referem ao carácter e ao temperamento, sendo aferido que estes dois termos são os mais frequentemente referidos, remetendo para facetas parciais da personalidade, surgindo o temperamento associado a características inatas e o carácter a características aprendidas (Queirós, 1997). Apesar da variação dos conceitos, a personalidade representa essencialmente a noção de unidade integrativa da pessoa, com todas as suas características diferenciais (inteligência, carácter, temperamento, constituição, entre outras) e as suas modalidades únicas de comportamento (Hall & Lindzei, 1993).

Assim, a personalidade enquanto um conjunto dinâmico de regularidades e coerências referenciais das pessoas, é um aspecto importante a considerar, visto que representa as tendências de comportamento, de emoções e de cognições de cada um (Ramos, 2001). Ainda que consideremos a personalidade como um fenómeno em constante mudança, existem na personalidade elementos estáveis ou estruturais que se sobrepõem ao tempo e tornam decisivos para a compreensão do comportamento (Hall & Lindzei, 1993).

Ribeiro (2005) alega que uma boa teoria deve ter em conta factores inatos (hereditariedade, temperamento, carácter, entre outros) e factores adquiridos, não se limitando a conceber a personalidade como simples produto de elementos biológicos ou sociais.

Quando nos referimos à personalidade, geralmente vem associada a esta a noção de traço.

Queirós (1997) define a personalidade como um conjunto de características biopsicossociais estáveis, designadas por traços, traduzindo-se numa individualidade a nível do comportamento, pensamento e afectos. Hampson (1988, cit. in Queirós, 1997), quanto ao traço de personalidade constatou que nas diferentes definições de personalidade, são frequentemente abordados factores internos. Para alguns autores os traços de personalidade constituem a unidade base da personalidade, pois o traço seria estável ao longo de diferentes situações, permitindo prever o comportamento (Hall & Lindzei, 1993).

Vários autores têm avançado a hipótese de existir uma personalidade específica do polícia.

Com efeito, já em 1968, Goldstein defendia que era possível identificar valores, atitudes e traços de personalidade comuns aos polícias (Mendes, 2005). Muito mais tarde, Grant e Terry (2005, cit. in Mendes, 2005) definiram que os traços típicos da personalidade seriam complementados com a particularidade do treino policial, com a modelagem a uma subcultura específica, adveniente da especificidade do trabalho policial e com as imposições do sistema organizacional das forças policiais.

Nas forças policiais norte-americanas, Spielberger (1979, cit. in Mendes, 2005) concluiu que a compreensão e capacidade de interpretação eram preditores úteis para os resultados obtidos na Academia mas não para a função policial. Alguns anos mais tarde, Aylward (1985, cit. in Mendes, 2005) afirmou que o quociente de inteligência contribuía apenas 7% para a selecção dos candidatos. Em 1991, Eber (cit. in Mendes, 2005) após rever os dados relativos a 15000 candidatos a polícias, concluiu que os resultados indicavam que haveria um perfil de personalidade para os candidatos a polícia nos EUA, classificando-os como altamente controlados, com baixa ansiedade, de carácter determinado e alguma independência.

1.1.2. Personalidade resiliente ou *hardiness*

Esta designação parte de conceitos teóricos do existencialismo, para o qual o indivíduo, ao longo de sua vida e de uma forma contínua, vai construindo a sua

personalidade, com inevitáveis mudanças associadas a situações stressantes (Peñacoba & Moreno, 1998). Este conceito não pode ser entendido como um traço inerente e estático, mas como o resultado da relação entre indivíduo e meio, no qual a personalidade resiliente traduz a capacidade de o indivíduo resistir às adversidades (Kobasa, 1979). Advém de uma combinação de factores, entre as predisposições do indivíduo e os componentes ambientais e segundo Mallar (2003), durante os últimos anos, a concepção de personalidade resiliente emergiu como um traço de personalidade que aumenta o desempenho, a conduta, a moral, a força e a saúde, actuando assim como um predictor negativo do stress.

A resiliência, segundo Anaut (2005), pode ser considerada um modo específico de funcionamento do indivíduo perante as adversidades, mas também um traço de personalidade. Consoante as investigações e as tentativas de aplicação no terreno, a resiliência pode ser abordada tanto como um conceito, um traço de personalidade, o resultado de um processo, o próprio processo ou um modo específico de funcionamento (Anaut, 2005). De acordo com Cyrulnik (2001) seria definida como a capacidade de resistir adversidade e de utilizar esta como factor de crescimento. A abordagem da resiliência como traço de personalidade baseia-se em investigações próximas das que trataram dos processos de ajustamento ou *coping*. Contudo, não se trata de procurar/definir um traço de personalidade chamado resiliência, mas sim de estudar um conjunto estável de características da personalidade susceptíveis de contribuir para a resiliência, no sentido de exercer um papel protector perante as provações da vida e a adversidade (Anaut, 2005).

Jacelon (1997) refere que factores pessoais como o nível de actividade, a capacidade de reflexão, a percepção do seu próprio valor, o Q.I. elevado, a auto-confiança, a sensibilidade, a compreensividade, o sentido de humor, entre outros, foram reconhecidos como traços característicos de pessoas resilientes, ressaltando a ideia de que a totalidade destas características não são garantia de um funcionamento resiliente.

Segundo Pinheiro (2004, p.70), o indivíduo resiliente *“parece apresentar uma estrutura de personalidade precoce e adequadamente diferenciada, a par com uma grande capacidade de abertura a novas experiências, novos valores e a factores de transformação dessa mesma estrutura, que apesar de ser bem estabelecida, é flexível e não apresenta resistência à mudança”*.

Woodard (2004) e Bonanno (2004, cit. in Maddi, 2005) realizaram alguns estudos acerca das diferentes reacções das pessoas perante acontecimentos stressantes, referindo que a coragem é um dos caminhos para a resiliência, na medida em que esta permite que se possam transformar os acontecimentos potencialmente stressantes em oportunidades de crescimento.

Noutros estudos, apesar do mesmo significado, em vez da designação de resiliência é feita a referência ao conceito de *hardiness* como personalidade resiliente ou resistente (Kobasa, Maddi & Khan, 1982).

Estudos demonstram que a personalidade resiliente é um predictor significativo de saúde e que pessoas com alto *hardiness* têm uma percepção reduzida do stress e mencionam menos doenças relacionadas com o stress (Kobasa, 1979). Alguns estudos mostram que os mecanismos da personalidade resiliente podem preservar a saúde, aumentar o desempenho e promover mudanças na vida, tornando-a menos stressante (Moreno-Jimenez, Garrosa & Gonzalez, 2000). Salton (2002, in Mallar, 2003) compara essa resistência ao stress a um “*colete à prova de bala*”, composto por características de personalidade como a ousadia, ausência de sentimentos de desamparo e estilo activo, que poderiam ser agrupadas em três dimensões: compromisso, controle e desafio. Os indivíduos com estas características, perante estímulos stressantes, beneficiariam da sua autonomia e intencionalidade, sentindo-se com capacidade de actuar de forma efectiva e por conta própria. Esta capacidade de controle permitiria ao indivíduo perceber os acontecimentos geradores de stress e prever as suas consequências em função das próprias acções, podendo manipulá-los em benefício próprio.

Assim, quer a resiliência, quer a personalidade resiliente, parecem exercer um papel protector perante as dificuldades da vida e a adversidade, especialmente no contexto de trabalho.

A primeira publicação citando o constructo de *hardiness* ocorreu no final da década de 1970, de autoria de Kobasa (1979) que realizou um estudo longitudinal em executivos por um período de oito anos e encontrou grupos distintos que reagiram de maneiras diferentes frente ao stress causado pela mudança de emprego. Um grupo apresentou-se mais sintomático face ao stress, necessitando de assistência médica, o outro grupo não mostrou nenhuma diferença nos sintomas durante este período, comparado com o início, e pelo contrário, apresentou-se de forma saudável e robusta.

As pessoas desse último grupo foram denominadas como portadoras de *hardy personality*, ou *hardiness* ou personalidade resiliente.

Kobasa, Maddi e Khan (1982) definem *hardiness* como uma constelação de características de personalidade que funcionam como uma fonte de resistência diante dos acontecimentos stressantes. Tais características resumem-se em três dimensões: compromisso, controle e desafio.

O compromisso caracteriza-se pela tendência de a pessoa envolver-se em tudo que faz, identificando-se com o significado dos próprios trabalhos (Moreno, Garrosa & Gonzalez, 2000). Entende-se como a qualidade de crer na verdade, na importância e no valor de si mesmo, no reconhecimento das próprias habilidades de tomada de decisão; este compromisso consigo mesmo proporciona ao indivíduo um conjunto de propósitos que contribui para a amenização de qualquer estímulo stressante, em qualquer área da vida.

O controle foi definido por Kobasa (1979) como uma tendência de pensar e de actuar com a convicção das influências pessoais durante os acontecimentos. O indivíduo exerce influência sobre o curso dos eventos da vida, ao invés de agir com passividade e impotência. A capacidade de controle permite ao indivíduo perceber muitos acontecimentos stressantes e consequentemente manipular os estímulos em seu benefício.

A última das três características que compõem o conceito de *hardiness* é o desafio, que faz referência à crença de que a mudança, frente a estabilidade, é uma característica habitual da vida. Esta concepção de mudança é entendida com uma oportunidade, um incentivo para o crescimento pessoal, podendo evitar, assim, os estímulos stressantes, vendo-os não como uma ameaça à sua segurança. Graças a essa visão de mudança como fonte de novas e interessantes experiências, os esforços da pessoa convergem para encontrar meios de fazer frente, de corresponder às novas situações. Esta qualidade proporciona uma maior flexibilidade cognitiva e uma tolerância às contradições geradoras de conflitos (Maddi & Kobasa, 1984).

Desde a sua concepção, a personalidade resiliente tem sido entendida como uma qualidade capaz de diminuir a reacção do indivíduo frente a determinados estímulos, e em consequência, os transtornos associados. Esse efeito mediador entre stressor e doença ocorre através de diferentes vias (Maddi & Kobasa, 1984). A personalidade

resiliente contribui para modificar as percepções acerca dos estímulos stressantes, tornando-os mais amenos, com tendência de diminuição da resposta ao stress e as pessoas com alto *hardiness* são mais propensas a perceber os estímulos stressantes como positivos e controláveis (Maddi & Kobasa, 1984).

Ainda é difícil determinar se a personalidade resiliente altera a percepção dos acontecimentos ou, se o stress produzido pelos acontecimentos torna o indivíduo com mais ou menos *hardiness*. Existe consenso, no entanto, que indivíduos com alto *hardiness* possuem percepções mais positivas diante de situações stressantes (Maddi & Kobasa, 1984).

A personalidade resiliente leva a um determinado tipo de *coping*, denominado de *coping* transformacional. Esta hipótese demonstra que uma vez que o estímulo é percebido como stressante, as características da personalidade resiliente podem moderar os seus efeitos facilitando estratégias de *coping* adaptativas e inibindo estratégias de *coping* pouco adaptativas (Maddi & Kobasa, 1984). De acordo com essa concepção a pessoa com personalidade resiliente faz uso do *coping* transformacional, e assim percebe os estímulos potencialmente stressantes como oportunidades de crescimento, e como resultado desta percepção a pessoa enfrenta de forma mais optimista e activa o que lhe acontece.

Os efeitos do *hardiness* nas estratégias de *coping* podem estabelecer-se tanto directamente quanto indirectamente, através do apoio social. O apoio social pode moderar os efeitos do *hardiness* e tem relação directa com as dimensões de compromisso e desafio, mas não com a dimensão controle (Maddi & Kobasa, 1984).

A personalidade resiliente foi encontrada em estudos realizados com militares que estiveram na guerra do Golfo e com soldados israelitas (Florian, Mikulincer & Taubman, 1995, cit. in Bartone et al., 2008), cadetes da marinha Norueguesa (Bartone, Johnsen, Eid, Brun & Laberg, 2002, cit. in Bartone et al., 2009), nos oficiais da Polícia Britânica (Bartone, Vrij & Bull, 2004, cit in Bartone et al., 2008), tendo-se verificado que é um traço presente.

Tendo abordado a personalidade e o traço de personalidade resiliente, abordamos seguidamente o stress e a percepção de stress.

1.2. Stress e Percepção de Stress

Em 1865, Claude Bernard, iniciou as primeiras pesquisas sobre a importância do equilíbrio do indivíduo para enfrentar os acontecimentos da vida quotidiana, dizendo que a estabilidade psíquica era condição indispensável para uma vida livre e independente (Ribeiro, 2005). Contudo, foi com Hans Selye em 1926, que o termo stress ganhou maior atenção. De facto, Selye (1974, cit. in Ribeiro, 2005) foi quem utilizou o termo stress pela primeira vez, classificando-o como um conjunto de reacções que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige um esforço para se adaptar.

De um modo geral, o stress tem sido alvo de vários estudos. No entanto, a ausência de um consenso sobre este conceito tem resultado na divulgação de uma variedade de definições dadas pelos diferentes investigadores, que consideram individualmente ou relacionados, aspectos cognitivos, emocionais e fisiológicos. Assim, o stress pode ser definido como sendo o processo complexo através do qual um organismo responde aos acontecimentos que fazem parte da vida do dia-a-dia, susceptíveis de ameaçar ou de pôr em causa o bem-estar desse organismo (Gatchel, Baum & Krantz, 1989, cit. in Ribeiro, 2005). Por sua vez, Cohen e colaboradores (1983) descrevem o stress como um processo no qual um estímulo ambiental provoca uma excessiva tensão no indivíduo, resultando em alterações psicológicas e fisiológicas que aumentam o risco de doença.

O stress define um desequilíbrio entre as exigências ambientais e os recursos de um indivíduo para o enfrentar, surgindo quando os indivíduos percebem exigências que esgotam ou excedem os recursos que julgam dispor, numa situação que avaliam como ameaçadora do seu equilíbrio. Perante uma situação de stress, o organismo reage de forma automática e global, no sentido de assegurar a sua adaptação e sobrevivência. Estar em stress permite então a mobilização de todos os recursos energéticos necessários ao confronto com a situação indutora de stress, permitindo o restabelecimento do estado de equilíbrio. No entanto, se esta exposição for prolongada, o esforço de adaptação será excessivo e o processo de resolução/tolerância torna-se ineficaz (Ribeiro, 2005).

Numa situação geradora de stress, as hormonas actuam sobre o corpo para que este obtenha determinado resultado, o que quer dizer que existe uma necessidade de

adaptação do corpo no sentido de voltar a restabelecer o equilíbrio. A todas estas reacções, Selye (cit. in Ribeiro, 2005) atribuiu a designação de Síndrome Geral de Adaptação, na qual existem três fases cronológicas, dependendo da duração da agressão a que o indivíduo for sujeito: a primeira, a fase de alarme, é aguda e intensa, altura em que o equilíbrio do organismo do indivíduo é colocado em causa, correspondendo às adaptações neuro-hormonais; a segunda, a fase de resistência, é onde se verifica uma adaptação e uma recuperação ao nível das 38 grandes hormonas e das reservas energéticas, dependendo a duração desta fase da intensidade do alerta inicial, dos meios utilizados para combater esse stress, bem como do estado psicológico do indivíduo; a terceira, a fase de esgotamento, ocorre quando o organismo se sente cansado deixando de conseguir evitar e contornar o stress.

Selye (1974, cit. in Ribeiro, 2005) refere que um indivíduo face a uma situação de stress efectua uma avaliação cognitiva que implica a forma como o stressor é percebido e os recursos que possui para lidar com ele. O resultado pode consistir no *eustress* ou *distress*. O *eustress* refere-se aos efeitos positivos que o stress pode desencadear. Neste sentido, o stress pode ser útil pois funciona como um propulsor, isto é, constitui uma fonte de impulso que faz com que um indivíduo tome decisões, resolva problemas e melhore o seu funcionamento e capacidades, motivando-o para atingir objectivos desejáveis e podendo funcionar como um incentivo de realização pessoal e profissional. O *distress* surge quando o stress provoca efeitos negativos, tornando-se intenso e prolongado, podendo gerar desordens psicológicas no indivíduo.

Quando um indivíduo atravessa circunstâncias sucessivas, indutoras de stress, estas vão tendo um efeito aditivo, levando-o a reagir com mais facilidade e de forma mais intensa perante os mesmos. Vaz Serra (2002) organiza as circunstâncias indutoras de stress em três categorias: a ameaça, o dano e o desafio, distinguindo as diferentes situações que induzem stress, tais como acontecimentos traumáticos, acontecimentos significativos da vida, acontecimentos desejados que nunca mais ocorrem, situações crónicas, micro indutores de stress e traumas no desenvolvimento.

Existem situações que provocam stress em certas pessoas, podendo não se manifestar noutras, ou seja, nem todas as pessoas reagem da mesma forma perante um mesmo estímulo. Ramos (2001) refere que não basta apenas a acção de uma situação indutora de stress, para que se verifique uma resposta de stress, seja ela adaptativa ou

ineficaz. É necessário, que a pessoa a avalie enquanto tal. Neste sentido, o que deixa um indivíduo muito perturbado pode não afectar outro. Temos de ter em consideração que apesar de certas circunstâncias, pelas suas características, apresentarem maior possibilidade do que outras de se tornarem prejudiciais para qualquer indivíduo, a intensidade e o tipo de resposta, variam de pessoa para pessoa. Isto significa que uma situação por si só não leva ao stress, mas sim a percepção que o indivíduo tem da situação específica e, de esta ser ou não ameaçadora para ele.

O stress consiste, então, numa transacção entre o sujeito e o contexto envolvente, em que os indivíduos funcionam como seres que avaliam os estímulos, não respondendo simplesmente a estes. Esta avaliação pode concretizar-se de duas formas: a avaliação primária (isto é, do acontecimento que envolve uma avaliação do mundo exterior) e a avaliação secundária, caracterizada por uma avaliação dos prós e contras das estratégias de *coping* a utilizar, ou seja, a avaliação do próprio indivíduo. Assim, o ambiente confronta o indivíduo com adversidades, resistências e constrangimentos vários, muitas vezes causadores de stress. Estes são filtrados pela percepção dos indivíduos, sendo o ambiente afectado, ou não, pelos esforços de adaptação empreendidos pelos sujeitos (Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves & Ramos, 2002).

Lazarus (1993, cit. in Ribeiro, 2005) refere que características de personalidade como a resiliência foram usadas para explicar as diferenças individuais na resposta cognitiva perante situações de ameaça e reacções consequentes.

Alguns estudos apontam que os níveis de stress na actividade policial são significativamente maiores do que em bombeiros, empregados governamentais, técnicos de emergência médica, controladores aéreos, advogados (Li-Ping Tang & Hammontree, 1992; Poodhum & Madhu, 2006). Também factores intrínsecos ao trabalho como deficientes condições de trabalho, local e horário de trabalho, remuneração, riscos laborais, deslocação, novas tecnologias, ambiguidade e conflito de papéis, grau de responsabilidade, dificuldades interpessoais de relacionamento, relação entre o trabalho e a família, falta de segurança no trabalho, pressão relacionada com as perspectivas de evolução na carreira, falta de participação nas decisões, entre outras, podem ser factores desencadeadores de stress (Li-Ping Tang & Hammontree, 1992; Pienaar & Rothmann, 2003).

Os relacionamentos de trabalho, o ambiente de trabalho, a justiça ou injustiça das recompensas, as perspectivas de carreira, os regimes de trabalho (horários, turnos, etc.) são aspectos que produzem efeitos imediatos no trabalhador e lhe incutem maior ou menor grau de satisfação ou frustração, logo de motivação (Martinova et al., 2002). Martinova e colaboradores (2002) ao avaliarem nas forças militares canadianas a satisfação no trabalho, o stress ocupacional e o comprometimento organizacional, analisaram as capacidades psicológicas individuais de adaptação, liderança e apoio institucional percebido, concluindo que existia uma associação negativa entre o stress provocado pelo desempenho funcional e o bem-estar individual (esforço) e organizacional (satisfação no trabalho e comprometimento organizacional).

Diversos estudos apontam como principais causas de stress nas forças policiais, o perigo, o trabalho por turnos, a indiferença do público, o sentido de inutilidade e o confronto com a miséria humana, os problemas de relacionamento interpessoal, a sobrecarga de trabalho, a incerteza quanto ao futuro profissional e o medo de não estar à altura das tarefas confiadas pela hierarquia (Bartone, 2006; Li-Ping Tang & Hammontree, 1992). Outros estudos revelam que as ordens demasiadamente excessivas ou demonstrações de insensibilidade por parte dos comandantes são reconhecidos como as maiores dificuldades diárias que interferem com o desempenho dos trabalhadores criando-lhes tensão (Brit, Adler & Bartone, 2001).

Num estudo com polícias e funcionários de saúde que foram vítimas de agressão (Driscoll et al., 1995, cit. in Burke & Mikkelsen, 2000), a maioria dos agredidos tendia a ser agentes policiais (21% face a 11% de funcionários de saúde) do sexo masculino e com tendência para serem mais novos que os não agredidos. Dos que foram agredidos, 55% tinham mais hipóteses de entrar em depressão, 82% mais possibilidades de apresentar ansiedade e em 53% apresentavam menor satisfação no trabalho

Os riscos aos quais os polícias estão sujeitos e que são uma presença constante no seu dia-a-dia profissional, são muito variados, segundo uma classificação de Bourguignon (1998, cit. in Vasconcelos, 2000): físicos, biológicos, devidos a esforços musculares, relacionados com a organização do trabalho e acumular de trabalho devido ao número insuficiente de funcionários, responsabilidade social, fraca remuneração, riscos de acidentes e de morte, falta de conforto e higiene e riscos ambientais externos. São também estes riscos que aliados a uma série de outras características muito

próprias, fazem com que seja considerada uma profissão geradora de stress, referem Andrade e colaboradores (2009) no estudo que realizaram com polícias no Rio de Janeiro.

Segundo Norvell, Hills e Murrin (1993, cit. in Burke & Mikkelsen, 2004) as diversas mudanças de turno, o facto de pensarem constantemente no seu trabalho e de não se “conseguirem desligar”, as diferentes mudanças de estimulação e a natureza do trabalho, seriam considerados factores causadores de stress, acabando por ter implicações na vida pessoal e familiar. Bourguignon (1998, cit. in Vasconcelos, 2000) avança outro tipo de características do trabalho policial que influenciam o processo de conciliação com os restantes papéis de vida: o envolvimento com o trabalho, os horários, a indisposição para um maior envolvimento familiar e a apreensão quanto à segurança dos filhos.

Uma outra característica por vezes observada nos polícias é a tendência para o isolamento, havendo mesmo autores (Stone, 2004, cit. in Mendes, 2005) que referem a criação de um “muro invisível” entre eles e os outros, até porque existe uma tendência para conviverem apenas com os próprios colegas. Ainda pensando sobre as consequências do trabalho na vida pessoal dos polícias, o horário de trabalho, o trabalho aos fins-de-semana, o trabalho extra e o stress aliado às situações de perigo parecem ser, em parte, responsáveis pelo divórcio ou tensão nas relações maritais e familiares (Caroly, 2006).

Os estudos sobre stress demonstram que os polícias desenvolvem distúrbios, físicos e emocionais advenientes do stress, com mais incidência do que os outros grupos ocupacionais, sendo a sua taxa de suicídio muito elevada (Loo, 2003; Poodhum & Madhu, 2006). Em 1986, Loo num estudo sobre os suicídios na Royal Canadian Mounted Police concluiu que a maior parte dos suicídios tinham sido cometidos pelas patentes inferiores e com uma média de serviço de 11 anos, sendo esses suicídios precipitados por dificuldades psicológicas, problemas de relacionamento, abuso de álcool e outras pressões da vida (Loo, 2003)

É importante apontar o estudo envolvendo polícias de Singapura (Lim & Teo, 1998, cit in Poodhum & Madhu, 2006) onde ficou visível a fraca adesão dos jovens, mesmo desempregados devido ao trabalho por turnos, a carga horária e a remuneração desinteressante. Verificou-se igualmente uma relação entre o tempo de serviço e o grau

de satisfação, comprometimento organizacional e intenção de desistir, sendo o escalão dos 3 aos 6 anos de serviço os que apresentavam menor satisfação e maior intenção de abandonar o serviço, pois já tinham experiência para ingressarem no mercado da segurança privada.

O'Brien e Reznik (1988, cit. in Anshel et al, 1997) e Westerink (1990, cit. in Anshel et al, 1997) num estudo comparativo entre a Polícia de Nova Gales do Sul na Austrália e a população em geral, verificaram que os policiais apresentavam diversas sintomatologias associadas ao stress, nomeadamente, alta incidência de doenças, absentismo, *burnout* e aposentação/reforma prematura, constatando ser uma das cinco profissões mais stressantes. Verificaram ainda serem frequentes as perturbações psicológicas e físicas, especialmente no escalão etário dos 25 aos 39 anos, pois eram alvo de maior desgaste face aos seus colegas mais velhos. Constataram que eram os eventos que envolviam crianças, morte ou ameaças com armas que lhes causavam maior debilidade, concluindo que não tinham as estratégias de *coping* adequadas.

Essas conclusões foram igualmente obtidas num estudo feito por Graff (1986, cit. in Anshel et al., 1997) onde dois terços dos inquiridos responderam que nunca ou quase nunca geriram eficazmente as pressões no local de trabalho, bem como bloqueavam na gestão das alterações ocorridas no serviço, tendo sido detectados elevados níveis de distanciamento e de evitamento. Verificou também que tal como noutros estudos com policiais, estes consideraram como incidentes mais stressantes no serviço, os que envolviam morte ou ferimento de outros agentes, situações imprevisíveis, como por exemplo o enfrentar um indivíduo armado. Este autor refere que as diferenças registadas na avaliação feita por agentes mais e menos experientes, pode ter a ver com a maneira como são vistos os eventos traumáticos, que podem ser vistos como mais desafiantes e menos ameaçadores à medida que aumenta a experiência profissional. Assim, os agentes mais experientes tendem a usar estratégias de coping voltadas para a resolução do problema enquanto os agentes menos experientes tendem a usar estratégias de coping focalizado nas emoções.

Um estudo no departamento de Polícia de Newark (Nova Jérсия) indicou que os agentes de polícia operacionais identificaram as seguintes fontes de stress: ser segunda escolha para trabalho operacional, ser punido por infracções menores, falta de

recompensas por trabalho bem feito, receio de ser desarmado e baixo moral (Amaranto et al., 2003).

Num estudo português sobre os factores indutores de stress em elementos da P.S.P. (Magalhães, 1999, cit. in Mendes, 2005) ressaltou as variáveis como o tempo de serviço e a idade dos agentes, comando e liderança, reacção à pressão, insuficiências institucionais, confrontações com a população, localização da esquadra, etc.

Em Portugal, o trabalho policial continua a englobar as funções administrativas que parecem seduzir alguns dos polícias, principalmente ao fim de alguns anos de carreira policial, sendo as mulheres apontadas como aquelas que mais procuram este tipo de funções. Apesar de as funções administrativas serem as funções menos valorizadas, são igualmente aquelas que envolvem menos riscos e que permitem alcançar mais facilmente o equilíbrio entre as cargas de trabalho doméstico e profissional (Caroly, 2009), até porque têm horários mais favoráveis. Dependendo do país, entre 10 a 20% dos oficiais de polícia são mulheres (Brown, 1997, cit. in Burke & Mikkelsen, 2005). Alguns estudos demonstram que as mulheres no trabalho da polícia geralmente apresentam maior stress, discriminação e assédio sexual do que os homens (Martin, 1996, cit. in Burke & Mikkelsen, 2005).

Além disso, as mulheres são menos expostas à violência ou ameaças e muito mais susceptíveis de serem envolvidas em casos envolvendo crianças, mulheres e violência doméstica. Kerber e colaboradores (1977, cit. in Burke & Mikkelsen, 2005) estudaram as percepções do público em relação ao polícia masculino e feminino. No que diz respeito à questão "Preferem um funcionário do sexo masculino ou feminino para vir em seu auxílio na maioria das situações", a maioria não tinha nenhuma preferência, 38% por cento preferia um polícia masculino, e menos 1% preferiram um polícia do sexo feminino. No que respeita à "Competência policial", os homens eram vistos como os mais competentes no patrulhamento e gerir uma briga, enquanto as mulheres polícias eram vistas como mais competentes para os problemas com crianças ou vítimas de violação.

Segundo Amaranto e colaboradores (2003), a regular exposição a incidentes traumáticos representa um relevante impulsor no desenvolvimento da violência e outras perturbações psiquiátricas. Associada à experiência destas situações traumáticas, está uma reacção prolongada denominada como Perturbação de Stress Pós-Traumático,

que consiste no desenvolvimento de sintomas que incluem o reviver do acontecimento traumático, evitação de estímulos associados ao acontecimento e sintomas de activação aumentada (Bartone, 2006; Loo, 2003). Assim, polícias que sofram desta perturbação poderão desenvolver sentimentos de ansiedade incontrolável, medo e desamparo, que poderão levar a excitabilidade, agressividade, raiva e violência em situações nas quais sentem maior segurança para exercer poder e controlo (Amaranto et al., 2003). No entanto, os polícias frequentemente agem como se estivessem no controle mesmo quando eles sentem que não estão. Para além disso, controlar a cena de um acontecimento traumático, pode não ser de fácil esquecimento após o agente sair do local. E como, muitas vezes, é impossível evitar quer o local, quer a cena dos passados traumáticos, os polícias vão, diariamente, para o trabalho na mesma, ou idêntica, envolvência e, por isso, dificilmente se podem esquecer do caso (Amaranto et al., 2003).

O impacto do stress na organização policial pode ser atenuado através do desenvolvimento e manutenção de boas relações interpessoais no trabalho, ou seja, da qualidade de apoio pessoal. As relações sociais são importantes na medida em que podem reduzir os efeitos de um acontecimento stressante protegendo o indivíduo contra doenças causadas pelo stress (Pengilly & Dowd, 2000). Assim, verifica-se que cada pessoa tem uma forma idiossincrática de se relacionar com o mundo, não existindo experiências de stress iguais entre as pessoas.

Torna-se então fundamental considerar as diferenças individuais que justificam a variabilidade na interpretação das situações indutoras de stress e a diversidade na escolha de estratégias de *coping* (Ramos, 2001), podendo os traços de personalidade constituir uma dessas diferenças individuais.

2. MÉTODO

Descrevemos neste ponto os procedimentos utilizados no âmbito do estudo empírico efectuado, para em seguida procedermos à análise e interpretação dos resultados obtidos. Neste estudo, temos como **objectivos**, conhecer a percepção de stress e a existência do traço de personalidade resiliente em elementos da Polícia de Segurança Pública da Ilha de São Miguel e da ilha de Santa Maria, Açores, bem como verificar se existe uma correlação significativa entre estas duas variáveis e compreender se variam em função de características sócio-demográficas, nomeadamente idade, género, estado civil, existência de filhos, habilitações literárias, tempo de serviço e categoria profissional.

Em função dos objectivos enunciados, formulamos as seguintes hipóteses:

- H1 - Existe uma correlação negativa entre personalidade resiliente e percepção de stress, sendo que níveis mais elevados de personalidade resiliente estarão associados a menor percepção de stress.

- H2 - Existem diferenças significativas na percepção de stress e personalidade resiliente em função de variáveis sócio-demográficas (idade, sexo, estado civil, existência de filhos, habilitações literárias, tempo de serviço e categoria profissional).

2.1. Instrumentos

Para atingirmos os objectivos propostos, construímos um questionário composto por três grandes grupos de questões.

O grupo I é constituído por oito questões de teor sócio-demográfico, sendo estas a idade, sexo, estado civil, existência de filhos, habilitações literárias, tempo de serviço na presente esquadra, tempo de serviço enquanto elemento da PSP e categoria profissional. A selecção destas questões e a sua introdução no questionário deve-se ao facto de permitirem a recolha de dados sócio-demográficos pertinentes para a testagem das hipóteses formuladas.

O grupo II é constituído por catorze questões que pretendem avaliar o stress percebido e para tal, utilizou-se a Escala de Stress Percebido (Perceived Stress Scale - PSS) adaptada por Mota Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves e Ramos (2002), sendo a

escala original de Cohen, Kamarck e Mermelstein (1983). A Escala de Stress Percebido avalia quais os acontecimentos de vida que são vistos pela própria pessoa, como sendo stressantes, ou seja, afigura-se mais numa percepção individual do stress e não dos acontecimentos em si, pressupondo que os níveis de stress sejam influenciados por aspectos do dia-a-dia da pessoa, como acontecimentos stressantes, falta de recursos de *coping*, etc. Mota Cardoso e colaboradores (2002) apresentam uma versão com 14 itens e outra com 10 itens por considerarem mais consistente. No entanto, optamos por utilizar a versão com os 14 itens por estar mais próxima da escala original de Cohen, Kamarck e Mermelstein (1983). Relativamente à análise da consistência interna (Quadro 1) observa-se que os resultados obtidos no nosso estudo encontram-se dentro da média dos valores apresentados por outros autores.

Quadro 1. Valores do Alfa de Cronbach para a Escala de Stress Percebido

Estudos	Alfa Cronbach
Cohen, Kamarck & Mermelstein (1983) – 14 itens	0.840 (N=332)
Mota Cardoso e colaboradores (2002) – 10 itens	0.863 (N=200)
Rodrigues (2008) – 14 itens	0.835 (N=74)
Neste estudo – 14 itens	0.834 (N=241)

O grupo III do questionário é constituído por uma versão adaptada por Dias e Queirós (2010) a partir de Moreno-Jimenez e colaboradores (2000) e de Mallar & Capitão (2004) da Personal Views Survey (P.V.S.) de Kobasa (1982). Este instrumento permite avaliar a personalidade resiliente ao stress (Kobasa, Maddi & Khan, 1982) e o questionário consta de 50 itens e avalia as três dimensões do constructo de personalidade resiliente: compromisso, controle e desafio. No que se refere à análise da fidelidade do P.V.S., observa-se que os valores obtidos no nosso estudo seguem a tendência de outros estudos (Quadro 2).

Quadro 2. Valores do Alfa de Cronbach para a *Personal Views Survey* (PVS)

Estudos	Neste estudo	Dias & Queirós (2010)	Mallar & Capitão (2004)
Dimensões	Polícias	Professores	Professores
Compromisso	0,763	0,701	0,70
Controle	0,701	0,702	0,70
Desafio	0,639	0,562	0,70
Personalidade resiliente	0,866	0,839	0,90

2.2. Procedimento

Para procedermos à recolha de dados foi elaborado um pedido de colaboração às esquadras da P.S.P. da Ilha de São Miguel e após posterior autorização da Direcção Nacional foi iniciada a recolha, garantindo a confidencialidade e anonimato dos resultados. Distribuímos então na Esquadra de Polícia de Segurança Pública de Ponta Delgada, 390 questionários de auto-preenchimento e anónimos (segundo o número de polícias que nos foram indicados), que posteriormente foram distribuídos internamente por cada uma das Esquadras/Equipas da Ilha de São Miguel e da ilha de Santa Maria, nomeadamente nas Esquadras de Ponta Delgada, Lagoa, Rabo de Peixe, Maia, Vila Franca do Campo, Furnas, Povoação, Nordeste, Ribeira Grande, Capelas, Aeroporto, nas Equipas de Inactivação de Explosivos e Segurança em Subsolo, de Intervenção e Fiscalização Policial, de Investigação Criminal, de Trânsito e da Unidade de Polícia Técnica, e esquadra da Vila do Porto (Ilha de Santa Maria, que está em articulação funcional com a Ilha de São Miguel). Posteriormente, os questionários foram devolvidos a um representante da Esquadra de Polícia de Segurança Pública de Ponta Delgada, sendo depois recolhidos pela investigadora. Os questionários foram distribuídos em Agosto de 2009, sendo recolhidos em Outubro do mesmo ano, segundo conveniência de serviço das esquadras.

Dos 390 questionários distribuídos, foram devolvidos posteriormente 245 exemplares, os quais foram revistos e cotados para referência posterior, tendo 4 questionários sido eliminados por estarem incompletos no preenchimento (taxa de devolução de 63%).

Depois da recolha de dados, estes foram introduzidos numa matriz de dupla entrada e analisados através do programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 15, permitindo a análise descritiva e o cálculo dos testes estatísticos adequados aos objectivos do estudo.

2.3. Participantes

A amostra final do estudo foi constituída por 241 elementos da PSP, em desempenho de funções, nas esquadras pertencentes às freguesias de Ponta Delgada, Lagoa, Rabo de Peixe, Maia, Vila Franca do Campo, Furnas, Povoação, Nordeste, Ribeira Grande Capelas, Aeroporto, e nas Equipas de Inactivação de Explosivos e Segurança em Subsolo, de Intervenção e Fiscalização Policial, de Investigação Criminal, de Trânsito e da Unidade de Polícia Técnica e esquadra de Vila do Porto (Ilha de Santa Maria). Os participantes têm idades (Quadro 3) compreendidas entre os 23 e os 56 anos, sendo a média das idades de 36 anos. Quanto ao tempo de serviço na Esquadra/Equipa, verifica-se uma média de 9 anos, e no que respeita ao tempo de serviço enquanto elemento da PSP, obteve-se uma média de 13 anos.

Quadro 3. Caracterização da amostra em função da idade e tempos de serviço

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	23	56	36,43	7,805
Tempo de serviço nesta esquadra	1	99	9,32	10,409
Tempo de serviço enquanto elemento da PSP	1	36	13,12	7,693

Relativamente ao sexo (Quadro 4), existe claramente uma preponderância de elementos do sexo masculino com cerca de 91% de elementos.

Quadro 4. Caracterização da amostra em função do sexo

Sexo	Frequência	Percentagem
Feminino	22	9,1
Masculino	219	90,9
Total	241	100,0

No que se refere ao estado civil (Quadro 5), constata-se que 72% da amostra é constituída por elementos da PSP casados ou em união de facto, cerca 19% são solteiros e 9% são divorciados, separados ou viúvos.

Quadro 5. Caracterização da amostra em função do estado civil

Estado Civil	Frequência	Percentagem
Solteiro	46	19,2
Casado/União de facto	172	71,7
Divorciado/Separado ou Viúvo	22	9,2
Não responde	1	-
Total	241	100,0

Quanto à existência de filhos (Quadro 6), verificamos que 69% da amostra têm filhos por oposição a 31% que refere não ter filhos.

Quadro 6. Caracterização da amostra em função da existência de filhos

Existência de Filhos	Frequência	Percentagem
Sim	166	68,9
Não	75	31,1
Total	241	100,0

Relativamente às habilitações literárias (Quadro 7), verifica-se que 57% da amostra é constituída por elementos da PSP com o 12º ano de escolaridade, cerca de 32% têm o 9º ano e observa-se um número reduzido de elementos com Frequência Universitária, Licenciatura ou Formação Graduada.

Quadro 7. Caracterização da amostra em função das Habilitações Literárias

Habilitações Literárias	Frequência	Percentagem
Até ao 9º ano	76	31,5
Até ao 12º ano	138	57,3
Frequência Universitária	15	6,2
Licenciatura	5	2,1
Formação Pós -Graduada	2	0,8
Não responde	5	2,1
Total	241	100,0

Finalmente, quanto à categoria profissional (Quadro 8), verifica-se que 88% da amostra é constituída pela categoria de Agente enquanto 12% se enquadram na categoria de Chefe.

Quadro 8. Caracterização da amostra em função da categoria profissional

Categoria Profissional	Frequência	Porcentagem
Chefe	29	12,0
Agente	211	87,6
Não responde	1	0,4
Total	241	100,0

Terminada a caracterização da amostra, apresentamos no ponto seguinte a análise e discussão dos resultados.

3. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Apresentam-se seguida os resultados obtidos para as diferentes variáveis contempladas neste estudo.

No que se refere à personalidade resiliente, analisamos quer os valores por dimensão, quer os totais por instrumento. Consideramos os valores mínimos e máximos teoricamente possíveis em função da cotação de cada dimensão e comparamos os resultados obtidos com outros estudos efectuados com diferentes profissionais.

Consideramos pertinente analisar os dados em função de variáveis sócio-demográficas, nomeadamente a idade, sexo, estado civil, existência de filhos, habilitações literárias, tempo de serviço e categoria profissional.

No que diz respeito aos resultados gerais da nossa amostra (Quadro 9), verificamos que a amostra não apresenta níveis preocupantes de percepção de stress, uma vez que o valor total se situa abaixo do ponto intermédio (22.9 em 56 pontos como valor máximo possível, tendo 28 como valor intermédio). No que se refere à personalidade resiliente, o valor obtido é elevado e acima do valor intermédio (90.2 para um máximo possível de 150). As dimensões da personalidade resiliente apresentam todas valores acima do ponto intermédio, sendo o controle a dimensão que apresenta média superior (32.6) e o desafio a dimensão que apresenta o valor mais baixo (27.1).

Quadro 9. Médias para a percepção de stress e personalidade resiliente

Dimensões	Mín. – Máx. Teórico Possível	Mín. – Máx. obtido	Média (D.P.)	Dias & Queirós (2010)	Rodrigues (2008)
Compromisso	0-48	13-44	30,56 (5,185)	29,0	-
Controle	0-51	19-48	32,61 (4,608)	34,1	-
Desafio	0-51	13-42	27,06 (4,537)	32,6	-
Personalidade resiliente	0-150	54-126	90,23 (12,436)	95,7	-
Percepção stress	0-56	2-52	22,92 (8,504)	-	23,5

Observando as respectivas médias de cada item da Escala de Stress Percebido (Quadro 10), verificamos que todos os itens apresentam médias baixas, entre 1.17 e 2.44, para um máximo de 4 valores possíveis por cada item.

Destacam-se o item 10. “No último mês, com que frequência teve a sensação que estava “em cima do acontecimento”, isto é, a conseguir controlar tudo o que tinha para

fazer?” com o valor mais alto (2.44) e o item 5. “No último mês, com que frequência teve a sensação de que estava a lidar adequadamente com mudanças importantes na sua vida?” com o valor mais baixo (1.17).

Quadro 10. Médias para cada item da Escala de Stress Percebido

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
1. No último mês, com que frequência se sentiu incomodado com a ocorrência de acontecimentos inesperados?	0	4	1,59	1,063
2. No último mês, com que frequência teve a sensação de que não conseguia controlar as coisas mais importantes da sua vida?	0	4	1,17	1,048
3. No último mês, com que frequência se sentiu nervoso e <i>stressado</i> ?	0	4	1,95	1,169
4. No último mês, com que frequência teve de lidar com pequenos acontecimentos irritantes?	0	4	1,97	,968
5. No último mês, com que frequência teve a sensação de que estava a lidar adequadamente com mudanças importantes na sua vida?	0	4	1,77	1,179
6. No último mês, com que frequência teve confiança na sua capacidade para resolver os seus problemas pessoais?	0	4	2,71	1,155
7. No último mês, com que frequência teve a sensação que as coisas estavam a correr a seu favor, que as coisas lhe estavam a correr bem?	0	4	2,38	1,071
8. No último mês, com que frequência teve a sensação que não conseguia lidar/aguentar com todas as coisas que tinha para fazer?	0	4	1,43	1,124
9. No último mês, com que frequência teve a sensação de conseguir controlar os acontecimentos irritantes da sua vida?	0	4	2,25	1,120
10. No último mês, com que frequência teve a sensação que estava “em cima do acontecimento”, isto é, a conseguir controlar tudo o que tinha para fazer?	0	4	2,44	1,047
11. No último mês, com que frequência sentiu irritação por não conseguir controlar as coisas que lhe aconteciam?	0	4	1,36	1,019
12. No último mês, com que frequência deu por si a pensar acerca das coisas que tem que conseguir fazer?	0	4	2,16	1,098
13. No último mês, com que frequência conseguiu controlar a forma como passa/ocupa o seu tempo?	0	4	2,24	1,044
14. No último mês, com que frequência sentiu que as dificuldades se estavam a acumular de tal modo que não as conseguia resolver?	0	4	1,14	1,038

Uma análise detalhada na personalidade resiliente da dimensão Compromisso (Quadro 11), revelou que todos os itens apresentam médias entre 0.70 e 2.12, para um máximo de 3 valores possíveis por cada item. Destacam-se o item “23. Realmente preocupo-me com o meu trabalho”, com o valor mais alto (2.12) e o item “20. Para mim, o mais importante são as minhas próprias ilusões”, com o valor mais baixo (0.70).

Quadro 11. Médias para cada item da dimensão Compromisso

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
1. Levanto-me frequentemente a querer tratar os assuntos e continuar no ponto onde os deixei no dia anterior.	0	3	1,56	,780
8. Parece-me difícil imaginar o meu trabalho como algo excitante.	0	3	1,03	,728
11. A maioria das pessoas que trabalha para sobreviver é manipulada pelos seus Chefes.	0	3	1,23	,788
14. Não adianta que se trabalhe muito, pois parece que jamais se alcançam as metas.	0	3	1,03	,733
17. Não importa que se esforce no seu trabalho, pois de qualquer forma só a Chefia beneficia disso.	0	3	1,10	,713
20. Para mim, o mais importante são as minhas próprias ilusões.	0	3	,70	,594
23. Realmente preocupo-me com o meu trabalho.	0	3	2,12	,694
26. Para mim é excitante aprender algo sobre mim mesmo.	0	3	2,10	,516
29. Pensar em si mesmo como uma pessoa livre e feliz faz com que se sinta frustrado e infeliz.	0	3	,77	,616
32. Não vejo necessidade de dar o meu melhor no trabalho, já que o resultado é o mesmo.	0	3	,83	,656
38. Desperdicei a maior parte da minha vida a fazer coisas inúteis.	0	3	,77	,526
39. Em muitas ocasiões não sei realmente o que penso.	0	3	,99	,658
41. O trabalho rotineiro é muito aborrecido para que mereça ser feito.	0	3	1,04	,540
44. Custa-me acreditar nas pessoas que dizem que o trabalho que realizam tem um grande valor para a sociedade.	0	3	1,24	,678
47. Acho que as pessoas acreditam no individualismo só para impressionar os outros	0	3	1,61	,688
50. Os políticos dirigem as nossas vidas.	0	3	1,68	,913

Na dimensão Controle (Quadro 12), verificamos que os itens apresentam médias, entre 0.70 e 2.36, para um máximo de 3 valores possíveis por cada item. Destacam-se o item “4. Um planeamento prévio pode ajudar a evitar problemas no futuro”, com o valor mais alto (2.36) e o item “7. Não é importante que eu me empenhe, pois mesmo que me esforce não conseguirei nada”, com o valor mais baixo (0.70).

Quadro 12. Médias para cada item da dimensão Controle

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
3. A maior parte das vezes os meus Chefes ou superiores escutam o que eu digo.	0	3	1,72	,688
4. Um planejamento prévio pode ajudar a evitar problemas no futuro.	0	3	2,36	,618
5. Sinto frequentemente que através do que faço hoje posso mudar o que ocorre amanhã.	0	3	1,98	,635
7. Não é importante que eu me empenhe, pois mesmo que me esforce não conseguirei nada.	0	3	,70	,781
10. Sinto que é quase impossível mudar a opinião do meu companheiro sobre alguma coisa.	0	3	,96	,609
13. Quando se casa e se tem filhos, perde-se a liberdade de escolha.	0	3	,93	,598
16. Acredito que a maior parte das coisas que acontecem na vida é porque têm que acontecer.	0	3	1,39	,742
19. Na maioria das vezes não vale a pena esforçar-se, já que, seja como for, as coisas nunca correm bem.	0	3	,85	,639
22. Quando faço planos estou seguro que posso colocá-los em prática.	0	3	1,73	,653
25. Se estou a realizar uma tarefa difícil no trabalho, quando preciso peço ajuda.	0	3	2,16	,517
28. Frequentemente tenho dificuldade em mudar a opinião de um amigo sobre alguma coisa.	0	3	1,13	,515
31. Quando cometo um erro, há muito pouco que eu possa fazer para o corrigir.	0	3	,90	,567
34. Uma das melhores formas de resolver os problemas é não pensar neles.	0	3	,98	,669
35. Acredito que a maioria dos atletas nasce com boas qualidades para o Desporto.	0	3	1,36	,729
42. Quando as pessoas se aborrecem comigo, normalmente não há motivo para isso.	0	3	1,31	,584
45. Quando alguém me magoa, normalmente não há muito que eu possa fazer para o evitar.	0	3	1,11	,599
48. Quando sou criticado no meu trabalho, normalmente sinto-me injustiçado.	0	3	1,51	,672

Na dimensão Desafio (Quadro 13), verificamos que os itens apresentam médias, entre 1.00 e 2.00, para um máximo de 3 valores possíveis por cada item. Destacam-se o item “33. Respeito as regras, porque elas me servem de guia”, com o valor mais alto (2.00) e o “item 9. Não é importante o que você fizer, pois o melhor caminho é sempre provar e verificar o que já foi feito”, com o valor mais baixo (1.00).

Quadro 13. Médias para cada item da dimensão Desafio

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
2. Eu gosto que exista uma grande variedade no meu trabalho.	0	3	1,92	,634
6. Sinto-me incomodado se tenho de alterar o meu programa de trabalho diário.	0	3	1,54	,754
9. Não é importante o que você fizer, pois o melhor caminho é sempre provar e verificar o que já foi feito.	0	3	1,00	,686
12. Não deveriam ser feitas novas leis se elas prejudicarem os ganhos económicos das pessoas.	0	3	1,50	,868
15. Uma pessoa que raramente muda de ideias, leva os outros a pensar que tem uma opinião estável e de confiança.	0	3	1,09	,658
18. Não gosto das conversas de quem não apresenta clareza nos seus pontos de vista.	0	3	1,75	,649
21. Não respondo às perguntas que me fazem a menos que seja claro o que me estão a perguntar.	0	3	1,28	,733
24. Não me aborreço afastar-me por um momento do que estou a fazer, se me pedem para fazer algo mais.	0	3	1,57	,669
27. Eu gosto de estar com gente previsível.	0	3	1,71	,618
30. Fico irritado quando algo inesperado interrompe a minha rotina diária.	0	3	1,34	,720
33. Respeito as regras, porque elas me servem de guia.	0	3	2,00	,614
36. Eu não gosto das coisas incertas ou imprevisíveis.	0	3	1,55	,690
37. As pessoas que dão tudo de si deveriam de ter um apoio financeiro total da sociedade.	0	3	1,56	,670
40. Não vejo utilidade em teorias distantes dos factos.	0	3	1,28	,662
43. As mudanças nas rotinas aborrecem-me.	0	3	1,15	,604
46. A maioria dos dias da vida não são muito excitantes para mim.	0	3	1,13	,639
49. Quero ter a certeza de que alguém cuidará de mim quando for idoso.	0	3	1,84	,769

Após esta análise global dos resultados, efectuamos análises comparativas, tentando verificar se a percepção de stress e a personalidade resiliente variavam em função de algumas características sócio-demográficas.

Verificamos que no que se refere ao sexo (Quadro 14), não existem diferenças estatisticamente significativas em todas as dimensões e no total da personalidade resiliente, bem como na percepção de stress.

Quadro 14. Comparação das médias (e desvio padrão) em função do sexo

Dimensões	Sexo Masculino (N=219)	Sexo Feminino (N=22)	T	Sig
Compromisso	30,44 (5,3)	31,73 (3,7)	-1,112	,267
Controle	32,61 (4,7)	32,59 (4,2)	0,020	,984
Desafio	27,00 (4,6)	27,68 (3,4)	-0,671	,503
Personalidade resiliente	90,05 (12,7)	92,00 (9,9)	-0,700	,484
Percepção stress	22,85 (8,7)	23,59 (6,7)	-0,389	,697

No que se refere ao estado civil (Quadro 15), verifica-se que não existem diferenças estatisticamente significativas em todas as dimensões e no total da personalidade resiliente, bem como na percepção de stress.

Quadro 15. Comparação das médias (e desvio padrão) em função do estado civil

Dimensões	Solteiro (N=46)	Casado/União de Facto (N=172)	Divorciado, Separado ou Viúvo (N=22)	F	Sig.
Compromisso	30,28 (5,0)	30,56 (5,3)	31,05 (5,2)	0,160	,852
Controle	32,80 (5,1)	32,59 (4,5)	32,27 (4,6)	0,100	,905
Desafio	27,43 (4,5)	26,94 (4,7)	27,23 (3,9)	0,228	,797
Personalidade resiliente	90,52 (3,2)	90,09 (12,5)	90,55 (11,0)	0,030	,971
Percepção stress	23,37 (9,2)	23,01 (8,2)	21,50 (10,0)	0,376	,687

No que se refere à análise comparativa em função da existência de filhos (Quadro 16), não existem diferenças estatisticamente significativas em todas as dimensões e no total da personalidade resiliente, bem como na percepção de stress.

Quadro 16. Comparação das médias (e desvio padrão) em função da existência de filhos

Dimensões	Com filhos (N=166)	Sem filhos (N=75)	T	Sig.
Compromisso	30,63 (5,4)	30,39 (4,6)	0,340	,734
Controle	32,79 (4,6)	32,21 (4,7)	0,898	,370
Desafio	27,23 (4,8)	26,68 (4,0)	0,879	,380
Personalidade resiliente	90,66 (12,7)	89,28 (11,9)	0,795	,427
Percepção stress	23,02 (8,5)	22,69 (8,5)	0,274	,784

No que se refere à análise comparativa em função da categoria profissional (Quadro 17), não existem diferenças estatisticamente significativas em todas as dimensões e no total da personalidade resiliente, bem como na percepção de stress.

Quadro 17. Comparação das médias (e desvio padrão) em função da categoria profissional

Dimensões	Chefe (N=29)	Agente (N=211)	T	Sig.
Compromisso	31,83 (4,2)	30,33 (5,3)	1,470	,143
Controle	33,21 (3,9)	32,51 (4,7)	,766	,444
Desafio	28,03 (4,3)	26,91 (4,6)	1,252	,212
Personalidade resiliente	93,07 (9,8)	89,75 (12,7)	1,354	,177
Percepção stress	22,55 (8,2)	23,00 (8,6)	-,263	,793

No que se refere à análise comparativa em função das habilitações literárias (Quadro 18), foram encontradas diferenças significativas para a dimensão controle e no total da personalidade resiliente (quanto mais as habilitações, mais a personalidade resiliente e o controle, opondo-se no teste pos-hoc de Bonferroni o grupo de habilitações mais altas aos restantes grupos nas duas variáveis). Relativamente à percepção do stress não se encontram diferenças significativas.

Quadro 18. Comparação das médias (e desvio padrão) em função das habilitações literárias

Dimensões	Até ao 9º ano (N=76)	Até ao 12º ano (N=138)	Frequência Universitária/Licenciatura/ Pós-Graduação (N= 22)	F	Sig.
Compromisso	29,82 (5,4)	30,44 (5,0)	32,68 (4,6)	2,694	,070
Controle	32,26 (4,6)	32,36 (4,6)	35,23 (4,5)	3,997	,020*
Desafio	26,66 (4,7)	26,88 (4,3)	28,55 (4,3)	1,599	,204
Personalidade resiliente	88,74 (12,1)	89,69 (12,4)	96,45 (11,8)	3,514	,031*
Percepção stress	24,16 (8,7)	22,22 (8,4)	22,59 (9,0)	1,274	,282

*p ≤ 0.050

Por fim, foi efectuada a análise correlacional, e correlacionamos ainda a idade, os anos de serviço na actual profissão com o stress e a personalidade resiliente, bem como com as suas dimensões (Quadro 19). Verificamos que os elementos da PSP mais velhos e com mais anos de serviço apresentam menor controle. No que se refere à correlação entre stress e personalidade resiliente, encontramos correlações sempre estatisticamente significativas, verificando-se que quanto maior a personalidade resiliente menor a percepção de stress.

Quadro 19. Correlação (R de Pearson) entre variáveis

	Idade	Tempo de serviço	Compromisso	Controle	Desafio	Personalidade resiliente
Compromisso	-,065	-,055				
Controle	-,159(*)	-,148(*)	,713(**)			
Desafio	-,045	-,054	,608(**)	,558(**)		
Personalidade resiliente	-,103	-,097	,903(**)	,871(**)	,825(**)	
Percepção stress	,124	,102	-,355(**)	-,322(**)	-,294(**)	-,374(**)

*p<0,05 **p<0,01

No que diz respeito aos resultados obtidos, a amostra em estudo apresenta baixos níveis de percepção de stress e níveis elevados de personalidade resiliente, resultados que são concordantes com os resultados de Moreno-Jimenez e colaboradores (2000) e Kobasa (1979) sugerindo que a personalidade resiliente constitui um factor protector face a situações stressantes.

4. CONCLUSÕES

Presentemente, o trabalho é cada vez mais considerado parte integrante da nossa vida, podendo ser gratificante ou stressante, sendo esta percepção influenciada pelas características individuais do profissional (Ramos, 2001). Algumas características individuais podem funcionar como factores protectores do stress, na medida em que proporcionaram um melhor ajustamento, dos indivíduos ao seu contexto de trabalho. Os traços de personalidade, designadamente a personalidade resiliente ou *hardiness*, podem constituir um destes factores protectores ao stress.

Os resultados obtidos no nosso estudo, permitem-nos afirmar que atingimos os objectivos propostos, ou seja, conhecer os níveis de percepção de stress e de personalidade resiliente, verificando que a amostra de elementos da P.S.P. em exercício de funções nas Ilhas de São Miguel e de Santa Maria apresenta baixos níveis de percepção de stress e níveis elevados de personalidade resiliente, estando negativamente correlacionadas as duas variáveis, o que confirma a nossa primeira hipótese. Quanto à segunda hipótese, a de existirem diferenças significativas nos níveis percepção de stress e de personalidade resiliente em função de variáveis sócio-demográficas, só se confirmou para a variável habilitações, sendo os elementos da PSP com formação a nível superior os que reportam mais controle e mais personalidade resiliente.

A existência de correlações negativas entre stress e personalidade resiliente confirma os resultados dos estudos de Moreno-Jimenez e colaboradores (2000) e de Kobasa (1979), sugerindo que a personalidade resiliente constitui um factor protector face a situações stressantes. Conclui-se que a existência de valores elevados no traço personalidade resiliente constitui uma mais valia, permitindo assim aos elementos da P.S.P. gerir de forma mais adequada as fontes de stress resultantes da sua actividade laboral.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaranto, E., Steinberg, J., Castellano, C. & Mitchell, R. (2003). Police Stress interventions. *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 3, 47-53.
- Anaut, M. (2005). *A resiliência. Ultrapassar os traumatismos*. Lisboa: Climepsi.
- Andrade, E.R., Sousa, E.R., Minayo, M.C. (2009). Intervenção visando a auto-estima e qualidade de vida dos policiais civis do Rio de Janeiro. *Ciências & Saúde*, 14,1,275-285.
- Anshel, M., Robertson, M. & Caputi, P. (1997). Sources of acute stress and their appraisals and reapraisals among Australian police as a function of previous experience. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 337-356.
- Bartone, P.T. (1999). Hardiness Protects Against War-Related Stress in Army Reserve Forces. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51, 2,72-82
- Bartone, P.T. (2006). Resilience Under Military Operational Stress: Can Leaders Influence Hardiness? *Military Psychology*, 2006, 18, S131–S148.
- Bartone, P.T. Roland, R.R., Picano, J.J. & Williams, T.J. (2008). Psychological Hardiness Predicts Success in US Army Special Forces Candidates. *International Journal of Selection and Assessment*, 16, 1, 78-81.
- Bartone, P.T., Eid, J., Johnsen, B.H., Laberg, J.C., Snook, S.A. (2009). Big Five personality factors, hardiness, and social judgment as predictors of leader performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 30, 6, 498-521.
- Britt, T.W., Adler, A.B., Bartone, P.T. (2001). Deriving Benefits From Stressful Events: The Role of Engagement in Meaningful Work and Hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 1, 53-63.
- Burke, R. & Mikkelsen, A.(2005). Gender Issues in policing: do they matter? *Woman in Management*. 20, 2, 133-143.
- Caroly, S., Lorient, M. & Boussard, V. (2006). Colectivo de trabalho y reglas de ofícios. Cooperación entre jóvenes y viejos, hombres y mujeres en las brigadas de Policía de socorro. *Laboreal*, 2, 2, 6-18. Disponível in <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582233896523688:2>

- Castelhano, J., Santos, M., & Lacomblez, M. (2010). A Reconciliação dos Riscos Profissionais com a Preservação de Si Próprio e da Família: Influências de Género nas Opções de Carreira na PSP. In C. Nogueira, I. Silva, L. Lima, A. T. Almeida, R. Cabecinhas, R. Gomes, C. Machado, A. Maia, A. Sampaio & M. C. Taveira (Eds.), *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia* (pp. 2006-2018). Retirado de <http://www.actassnip2010.com>
- Cimbalista, S. & Raffaelli, R.(2003). Trabalho e Personalidade. *Caderno de Pesquisa interdisciplinar em Ciências Humanas*, in <http://www.unifenas.br/arquivos-radiologiar/biblioteca/gestaoderh/TRABALHO%20E%20PERSONALIDADE.pdf>, acedido em Dezembro 2009.
- Cohen, S., Kamarck, T. & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behaviour*, 24, 4, 385-396.
- Cyrlunick, B. (2001). *Resiliência: essa inaudita capacidade de construção humana*. Lisboa: Stória Editores.
- Dias, S., & Queirós, C. (2010). A influência dos traços de personalidade no burnout dos Professores. In C. Nogueira, I. Silva, L. Lima, A. T. Almeida, R. Cabecinhas, R. Gomes, C. Machado, A. Maia, A. Sampaio & M. C. Taveira (Eds.), *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia* (pp. 1066-1080). Retirado de <http://www.actassnip2010.com>
- Hall, C.S. & Lindzey, G. (1993). *Teorias da Personalidade*, vol 2. São Paulo: E.P.U Editora.
- Jacelon, C. (1997). The trait and process of resilience. *Journal of Advanced Nursing*, 25, 123-129.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1, 1-11.
- Kobasa, S.C., Maddi, S.R. & Kahn, S. (1982) Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality & Social Psychology*, 42, 168-177.
- Léby-Leboyer, C.L. & Sperandio, J.C. (1987). *Traité de psychologie du travail*. France: Presses Universitaires de France.
- Li-Ping Tang, T. & Hammontree (1992). The effects of Hardiness, Police Stress, and Life Stress on Police Officer's Illness and Absenteeism. *Public Personnel Management*, 21, 4, 493-509.

- Loo, Robert. (2003). A Meta-Analysis of Police Suicide Rates: Findings and Issues. *Suicide and Life –Threatening Behavior*, 33, 3, 313-325
- Maddi, S.R. (2005). On Hardiness and Other Pathways to Resilience. *American Psychological Association*, 60, 3, 261-272.
- Maddi, S.R. & Kobasa, D.M. (1994). Hardiness and Mental Health. *Journal of Personality Assessment*, 63, 2, 265-274.
- Mallar, S.C. (2003). *Burnout e hardiness: um estudo de validade de instrumentos em professores de alunos com necessidades especiais*. Dissertação de Mestrado em Psicologia. São Paulo: Universidade São Francisco
- Mallar, S.C. & Capitão, C.G. (2004). Burnout e hardiness: um estudo de evidência de validade. *Psico-USF*, 9, 1, 19-29;
- Moreno-Jimenez B., Garrosa, H.E., & Gonzalez, G.J.L (2000). Personalidad Resistente, *Burnout y Salud. Escritos de Psicologia*, 4, 64-77.
- Martinova, T., Villeneuve, M., Strickland, L. & Matheson, K. (2002). Occupational role stress in the Canadian Forces: its association with individual and organizational well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 34, 2, 111-121.
- Mendes, M. (2005). *Emoções no contexto de policiamento: medo, exaustão emocional e procura de sensações, um estudo comparativo na PSP do Porto*. Dissertação de Mestrado em Criminologia. Porto: F.D.U.P.
- Mota Cardoso, R., Araújo, A., Ramos, R.C., Gonçalves, G. & Ramos, M. (2002). *O stress nos professores portugueses: estudo IPSSO 2000*. Porto: Porto Editora.
- Oliveira, J.P.T.G. (2008). *Traços de personalidade de elementos das Forças de Segurança: um estudo comparativo na PSP de Lisboa*. Tese de Doutoramento em Psicologia. Porto: F.P.C.E.U.P.
- Peñacoba, C., & Moreno, J.B. (1998). El Concepto de Personalidad Resistente: Consideraciones Teóricas y Repercusiones Prácticas. *Boletim de Psicologia*, 58, 61-96.
- Pengilly, J.W. & Dowd, E. T. (2000). Hardiness and Social Support as Moderators of Stress. *Journal of Clinical Psychology*, 56, 6, 813-820.
- Pinheiro, D. (2004). A resiliência em discussão. *Psicologia em Estudo*, 9, 1, 67-75.

- Poodhum, S.E.A. & Madhu, S.N. (2006). Stress Symptoms and Substance Use Among Police Officials in the Central Region of Limpopo Province, South Africa. *J. Soc. Sci.*, 12, 3, 213-224
- Queirós, C. (1997). *Emoções e comportamento desviante, um estudo na perspectiva da personalidade como sistema auto-organizador*. Tese de Doutoramento em Psicologia. Porto: F.P.C.E.U.P.
- Ramos, M. (2001). *Desafiar o desafio – prevenção do stress no trabalho*. Lisboa: RH Editora.
- Ribeiro, J.L. (2005). *Introdução à Psicologia da Saúde*. Coimbra: Quarteto.
- Rodrigues, S. (2008). *Empatia, Resiliência e Percepção de Stress em enfermeiros*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia. Porto: F.P.C.E.U.P.
- Vasconcelos, A.S. (2000). *A Saúde sob Custódia: um estudo sobre Agentes de Segurança Penitenciária no Rio de Janeiro*. Tese de Mestrado em Ciências na área de Saúde Pública. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública.
- Vaz Serra, A. (2002). *O stress na vida de todos os dias*. Coimbra: Gráfica de Coimbra.
- Woodward, C.R. (2004). Hardiness and the Concept of Courage. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 56, 3, 173-185.

ANEXO: APRESENTAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

Este questionário¹ é realizado no âmbito de um projecto de Mestrado em Psicologia, a decorrer na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins académicos e científicos (dissertação de Mestrado), sendo realçado que as respostas dos inquiridos representam apenas a sua opinião individual.

O questionário é anónimo, não devendo por isso colocar a sua identificação em nenhuma das folhas nem assinar o questionário.

Não existem respostas certas ou erradas. Por isso lhe solicitamos que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões. Na maioria das questões terá apenas de assinalar com uma cruz a sua opção de resposta.

Obrigado pela sua colaboração.

Grupo I

1. Idade: _____

2. Sexo:

☐

Masculino

☐

Feminino

3. Estado Civil:

☐

Solteiro

☐

Casado ou a viver em união de facto

☐

Divorciado, separado ou viúvo

3.1. Se é casado ou vive em união de facto, qual a profissão do seu cônjuge? _____

4. Tem filhos?

☐

Sim

☐

Não

4.1. Se tem filhos, quais as idades? _____

5. Habilitações:

☐

Até ao 9.º Ano

☐

Até ao 12.º Ano

☐

Frequência Universitária

☐

Licenciatura

☐

Formação Pós-Graduada

6. Tempo de serviço nesta esquadra: _____

7. Tempo de serviço enquanto elemento da PSP: _____

8. Categoria profissional:

☐

Chefe

☐

Agente

¹ Versão para investigação construída por C. Queirós & J. Santos, FPCEUP, 2009.

Grupo II²

Responda tendo em consideração o que tem sentido no último mês, assinalando para cada questão a opção que melhor corresponde ao seu caso.

	Nunca	Quase nunca	Às vezes	Com alguma frequência	Com muita frequência
1. No último mês, com que frequência se sentiu incomodado com a ocorrência de acontecimentos inesperados?					
2. No último mês, com que frequência teve a sensação de que não conseguia controlar as coisas mais importantes da sua vida?					
3. No último mês, com que frequência se sentiu nervoso e <i>stressado</i> ?					
4. No último mês, com que frequência teve de lidar com pequenos acontecimentos irritantes?					
5. No último mês, com que frequência teve a sensação de que estava a lidar adequadamente com mudanças importantes na sua vida?					
6. No último mês, com que frequência teve confiança na sua capacidade para resolver os seus problemas pessoais?					
7. No último mês, com que frequência teve a sensação que as coisas estavam a correr a seu favor, que as coisas lhe estavam a correr bem?					
8. No último mês, com que frequência teve a sensação que não conseguia lidar/aguentar com todas as coisas que tinha para fazer?					
9. No último mês, com que frequência teve a sensação de conseguir controlar os acontecimentos irritantes da sua vida?					
10. No último mês, com que frequência teve a sensação que estava “em cima do acontecimento”, isto é, a conseguir controlar tudo o que tinha para fazer?					
11. No último mês, com que frequência sentiu irritação por não conseguir controlar as coisas que lhe aconteciam?					
12. No último mês, com que frequência deu por si a pensar acerca das coisas que tem que conseguir fazer?					
13. No último mês, com que frequência conseguiu controlar a forma como passa/ocupa o seu tempo?					
14. No último mês, com que frequência sentiu que as dificuldades se estavam a acumular de tal modo que não as conseguia resolver?					

² Versão portuguesa da P.S.S. (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983) adaptada por Mota Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves & Ramos (2002).

Grupo III³

Segue-se um conjunto de afirmações que reflectem o modo como algumas pessoas se descrevem a si próprias e à sua vida, bem como às pessoas que as rodeiam. Em relação a cada uma delas, é solicitado que expresse o seu grau de concordância ou discordância, assinalando com uma cruz uma das seguintes opções: discordo totalmente, discordo, concordo, concordo plenamente.

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo plenamente
1. Levanto-me frequentemente a querer tratar os assuntos e continuar no ponto onde os deixei no dia anterior.				
2. Eu gosto que exista uma grande variedade no meu trabalho.				
3. A maior parte das vezes os meus Chefes ou superiores escutam o que eu digo.				
4. Um planeamento prévio pode ajudar a evitar problemas no futuro.				
5. Sinto frequentemente que através do que faço hoje posso mudar o que ocorre amanhã.				
6. Sinto-me incomodado se tenho de alterar o meu programa de trabalho diário.				
7. Não é importante que eu me empenhe, pois mesmo que me esforce não conseguirei nada.				
8. Parece-me difícil imaginar o meu trabalho como algo excitante.				
9. Não é importante o que você fizer, pois o melhor caminho é sempre provar e verificar o que já foi feito.				
10. Sinto que é quase impossível mudar a opinião do(a) meu companheiro(a) sobre alguma coisa.				
11. A maioria das pessoas que trabalha para sobreviver é manipulada pelos seus Chefes.				
12. Não deveriam ser feitas novas leis se elas prejudicarem os ganhos económicos das pessoas.				
13. Quando se casa e se tem filhos, perde-se a liberdade de escolha.				
14. Não adianta que se trabalhe muito, pois parece que jamais se alcançam as metas.				
15. Uma pessoa que raramente muda de ideias, leva os outros a pensar que tem uma opinião estável e de confiança.				
16. Acredito que a maior parte das coisas que acontecem na vida é porque têm que acontecer.				
17. Não importa que se esforce no seu trabalho, pois de qualquer forma só a Chefia beneficia disso.				
18. Não gosto das conversas de quem não apresenta clareza nos seus pontos de vista.				
19. Na maioria das vezes não vale a pena esforçar-se, já que, seja como for, as coisas nunca correm bem.				
20. Para mim, o mais importante são as minhas próprias ilusões.				
21. Não respondo às perguntas que me fazem a menos que seja claro o que me estão a perguntar.				

³ Adaptado a partir de Moreno et al. (2000) e de Mallar (2004) por S. Dias & C. Queirós (2009, 2010).

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo plenamente
22. Quando faço planos estou seguro que posso colocá-los em prática.				
23. Realmente preocupo-me com o meu trabalho.				
24. Não me aborrece afastar-me por um momento do que estou a fazer, se me pedem para fazer algo mais.				
25. Se estou a realizar uma tarefa difícil no trabalho, quando preciso peço ajuda.				
26. Para mim é excitante aprender algo sobre mim mesmo.				
27. Eu gosto de estar com gente previsível.				
28. Frequentemente tenho dificuldade em mudar a opinião de um amigo sobre alguma coisa.				
29. Pensar em si mesmo como uma pessoa livre e feliz faz com que se sinta frustrado e infeliz.				
30. Fico irritado quando algo inesperado interrompe a minha rotina diária.				
31. Quando cometo um erro, há muito pouco que eu possa fazer para o corrigir.				
32. Não vejo necessidade de dar o meu melhor no trabalho, já que o resultado é o mesmo.				
33. Respeito as regras, porque elas me servem de guia.				
34. Uma das melhores formas de resolver os problemas é não pensar neles.				
35. Acredito que a maioria dos atletas nasce com boas qualidades para o Desporto.				
36. Eu não gosto das coisas incertas ou imprevisíveis.				
37. As pessoas que dão tudo de si deveriam de ter um apoio financeiro total da sociedade.				
38. Desperdicei a maior parte da minha vida a fazer coisas inúteis.				
39. Em muitas ocasiões não sei realmente o que penso.				
40. Não vejo utilidade em teorias distantes dos factos.				
41. O trabalho rotineiro é muito aborrecido para que mereça ser feito.				
42. Quando as pessoas se aborrecem comigo, normalmente não há motivo para isso.				
43. As mudanças nas rotinas aborrecem-me.				
44. Custa-me acreditar nas pessoas que dizem que o trabalho que realizam tem um grande valor para a sociedade.				
45. Quando alguém me magoa, normalmente não há muito que eu possa fazer para o evitar.				
46. A maioria dos dias da vida não são muito excitantes para mim.				
47. Acho que as pessoas acreditam no individualismo só para impressionar os outros				
48. Quando sou criticado no meu trabalho, normalmente sinto-me injustiçado.				
49. Quero ter a certeza de que alguém cuidará de mim quando for idoso.				
50. Os políticos dirigem as nossas vidas.				